RAPPORT ANNUEL
DE GESTION
2005-2006

Conseil du statut de la femme

Québec

RAPPORT ANNUEL
DE GESTION
2005-2006

Conseil du statut de la femme

Le contenu de cette publication a été rédigé
par le Conseil du statut de la femme.

Coordination : Béatrice Farand
Réalisation infographique : Évolution graphique
Révision : Francine Bérubé
Impression : Productions imprimées Richard Vézina inc.

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-47110-5
ISSN : 0705-6435
© Gouvernement du Québec

La couverture a été imprimée sur du Domtar Cornwall,
appartenant à la famille Domtar EarthChoice.
Les fibres utilisées proviennent d'une forêt bien-
gérée et certifiée de façon indépendante.

DOMTAR EarthChoice

Les pages intérieures ont été imprimées sur du Nouvelle Vie Opaque
contenant 30% de fibres recyclées post-consommation, certifié Eco-Logo
et fabriqué à partir d'énergie biogaz.

BIO GAZ

2007-01544/

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 24 de la Loi sur l'administration publique, j'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil du statut de la femme pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

La ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine,

Carole Théberge

Québec, le 9 juin 2006

Madame Carole Théberge
Ministre de la Famille, des Aînés et
de la Condition féminine
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 24 de la Loi sur l'administration publique, le Rapport annuel de gestion du Conseil du statut de la femme pour l'exercice financier s'étant terminé le 31 mars 2006.

L'année 2006 marque une transition entre deux plans stratégiques quadriennaux pour le Conseil du statut de la femme. En attendant la publication et la mise en œuvre du *Plan stratégique 2006-2011*, le Conseil a jugé bon d'ajouter une année au *Plan stratégique 2001-2005*. Ainsi, ce rapport rend compte des réalisations du Conseil en fonction des orientations qu'il s'est données en vertu de ce Plan stratégique et de son *Plan d'action 2005-2006*.

L'année 2005-2006 fut fertile en réflexion et en actions au Conseil. Citons, par exemple, le dossier « Femmes et religions », qui a amené l'organisation d'un colloque sur la question, ou encore la production du document *Des nouvelles d'elles : les femmes immigrées du Québec* et celle du *Mémoire sur l'avant-projet de loi remplaçant la Loi électorale*. Par ailleurs, le Conseil, par ses antennes régionales, a travaillé en étroite collaboration avec les instances régionales sur plusieurs dossiers en vue de soutenir la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le prochain plan stratégique, la lutte aux stéréotypes occupera une place de choix; c'est pourquoi le Conseil a commencé à définir des projets de sensibilisation pour combattre les images stéréotypées, tant féminines que masculines, et a amorcé ses travaux sur l'hypersexualisation. Ce ne sont là que quelques exemples qui démontrent l'étendue du champ des préoccupations du Conseil du statut de la femme.

Je vous saurais gré de bien vouloir communiquer ce rapport à l'Assemblée nationale, comme le requièrent les dispositions de la Loi sur l'administration publique.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de la collaboration de toutes les membres et du personnel du Conseil et l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente par intérim du Conseil du statut de la femme,

Hélène Harvey

Québec, le 9 juin 2006

Table des matières

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents 9

Partie 1 : Présentation du Conseil du statut de la femme 11

Les membres du Conseil 11
La mission 11
La clientèle et les partenaires 12
La structure organisationnelle 12
Enjeux, contexte et perspectives 12

Partie 2 : Résultats en lien avec les orientations du *Plan stratégique quadriennal 2001-2005*, prolongé d'une année, et du *Plan d'action 2005-2006* 15

2.1 Ajustements apportés au *Plan d'action 2005-2006* 15

2.2 Résultats en lien avec le *Plan d'action 2005-2006* 16
Première orientation : Examiner les impacts des changements démographiques sur les conditions de vie des femmes 16
Deuxième orientation : Favoriser l'amélioration de la situation économique des femmes 18
Troisième orientation : Participer à l'amélioration de la santé et du bien-être des femmes 18
Quatrième orientation : Favoriser la place des femmes dans les lieux de pouvoir et leur participation citoyenne 18

2.3 Actions d'information et de sensibilisation 21
Publication de la *Gazette des femmes* 21
Production d'outils pour la Journée internationale des femmes 21
Diffusion de publications, activités publiques et diffusion d'information 22
Poursuite et fin des activités reliées à la consultation parlementaire sur l'avis du CSF intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* 23

Partie 3 : Utilisation des ressources 25

Ressources financières 25
Ressources humaines 25
Ressources informationnelles 27
Ressources matérielles 28

Partie 4 : Autres exigences : application des lois, des politiques et des responsabilités administratives 29

Déclaration de services aux citoyens 29
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration 29
Plan d'action gouvernemental pour la protection des renseignements personnels
Éthique 29
Accès à l'égalité en emploi et rajeunissement de la fonction publique 29
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 29

Annexes

Liste des membres du Conseil du statut de la femme 31
Organigramme 32
Valeurs du Conseil du statut de la femme 33
Liste des publications du Conseil 2005-2006 34
Code d'éthique et de déontologie 35

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

Les renseignements contenus dans ce Rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité, laquelle porte sur la fiabilité des données consignées dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2005-2006* du Conseil du statut de la femme :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisme;
- exposent les objectifs et les résultats atteints;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent Rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à cette information, sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait le 31 mars 2006. Les personnes désireuses d'en savoir davantage sur la mission, la structure et les mandats du Conseil peuvent consulter le site Internet à l'adresse www.csf.gouv.qc.ca.

Au-delà de sa facture administrative, je souhaite que ce document reflète les positions et les préoccupations des membres du Conseil et qu'il témoigne aussi de l'excellence du travail accompli par le personnel, que je remercie vivement.

La présidente par intérim du Conseil du statut de la femme,

Hélène Harvey

Québec, le 9 juin 2006

Partie 1 :
Présentation du Conseil du statut de la femme

Les membres du Conseil

La présidence du Conseil était assumée, au 31 mars 2006, par M[me] Diane Lavallée, nommée par le gouvernement du Québec. Outre la présidente, le Conseil est composé de dix membres, des femmes nommées par le gouvernement suivant une consultation auprès des associations féminines, des universités, des groupes socio-économiques et des syndicats. Également, au sein du Conseil, siègent sans droit de vote les sous-ministres ou leurs déléguées membres des ministères suivants : Santé et Services sociaux, Éducation, Loisir et Sport, Travail, Justice, Emploi et Solidarité sociale, Culture et Communications de même que le Conseil du trésor.

Les membres participent à des réunions régulières et sont appuyées par des comités formés pour étudier des questions particulières et faire rapport au Conseil. Les comités peuvent être composés entièrement ou partiellement de personnes qui ne sont pas membres du Conseil. Le mode de fonctionnement du Conseil permet de dégager des consensus et de donner lieu à des recommandations qui reflètent l'opinion des membres et la diversité des femmes du Québec. Au cours du présent exercice, les membres ont participé à quatre rencontres régulières et à une conférence téléphonique. La liste des membres est présentée à l'annexe I.

La mission

Le Conseil du statut de la femme est un organisme gouvernemental de type consultatif créé en 1973 (L.R.Q., c. C-59) pour veiller à la promotion et à la défense du statut et des droits des Québécoises.

Le Conseil agit comme lieu d'observation des conditions de vie des femmes, réalise des études et des recherches qui mettent en lumière les inégalités vécues par ces dernières. Il fait ressortir les enjeux importants qui interpellent notre société à l'égard de l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes. Également, il soumet des avis et fait des recommandations relativement aux lois, aux politiques et aux programmes qui touchent les Québécoises, dans la perspective qu'y soient intégrés leurs préoccupations, leurs réalités et leurs intérêts.

Le Conseil s'est aussi vu confier un mandat statutaire d'information par lequel il sensibilise la population et les partenaires sociaux aux diverses réalités des femmes et aux situations qui représentent des obstacles à l'édification d'une société égalitaire pour toutes et tous.

L'une des principales caractéristiques du Conseil réside dans sa structure décentralisée. Grâce à ses antennes régionales, le Conseil est en mesure de poursuivre, à l'échelle des régions, sa fonction de conseil et son rôle d'information.

Par son action, le Conseil vise à faire participer autant les femmes que les hommes au développement économique, politique, social et culturel du Québec. Il apporte également sa contribution à la construction d'une société où la justice, la solidarité, l'équité et le respect des droits de tous ses membres sont des valeurs authentiques partagées par les femmes et les hommes.

La clientèle et les partenaires

La mission du Conseil du statut de la femme l'amène à se préoccuper des intérêts et des droits des Québécoises, qui constituent plus de la moitié de la population du Québec. En vertu de ses mandats, c'est d'abord auprès du gouvernement et des paliers de décision locaux et régionaux que le Conseil véhicule l'ensemble de ses observations et de ses avis.

C'est aussi à la population en général que sont destinées les interventions du Conseil, puisqu'il informe les femmes et les hommes du Québec sur toute question concernant l'égalité des sexes.

De plus, le Conseil est appelé à entretenir des liens ponctuels ou réguliers avec plusieurs partenaires gouvernementaux tant au niveau national que régional. Parmi ceux-ci figurent d'autres conseils consultatifs, le Secrétariat à la condition féminine, des ministères sectoriels et des instances régionales.

La mise en place de conditions favorables à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société qui nécessite la mobilisation de plusieurs partenaires avec lesquels travaille le Conseil, dont les groupes de femmes nationaux et régionaux, les comités de condition féminine des syndicats de même que les chercheuses féministes et les décideurs locaux et régionaux.

La structure organisationnelle

Le Conseil du statut de la femme compte sur un effectif de 52 personnes et sur un budget d'un peu plus de 4 millions de dollars pour remplir sa mission en 2005-2006. Sa structure organisationnelle comprend le Bureau de la présidente et trois directions, soit le Secrétariat général et la Direction des communications, la Direction de la recherche et de l'analyse et la Direction des bureaux régionaux. L'organigramme est présenté à l'annexe II.

Enjeux, contexte et perspectives

Le *Plan stratégique quadriennal 2001-2005* du Conseil du statut de la femme a été prolongé d'une année.

Les travaux qu'effectue le Conseil, tout comme l'action qu'il mène, s'inscrivent dans un contexte influencé par une multitude d'enjeux sociaux, économiques et culturels, dont certains retiennent particulièrement son attention et constituent son cadre de référence pour l'ensemble de son action.

Ainsi, le Plan stratégique du Conseil tient compte des réalités démographiques que connaît le Québec : baisse du taux de natalité, vieillissement de la population qui a comme corollaire la diminution de l'importance relative des jeunes, transformation des familles, mouvements migratoires, dépeuplement des régions. Dans ce contexte, suivre les tendances majeures dans l'évolution de la population, pour en cerner les conséquences chez les femmes, devient un aspect incontournable de son intervention. À cet égard, le Conseil entend communiquer cette préoccupation dans toutes ses interventions et, notamment, celles couvrant les domaines de l'emploi, de la santé, de l'éducation, de la politique et de la participation citoyenne des femmes.

Dans la perspective d'une meilleure autonomie économique, les femmes doivent pouvoir accéder en plus grand nombre au marché de l'emploi et à la formation, dans de multiples secteurs d'activité et, particulièrement, dans des créneaux non traditionnels porteurs d'avenir et rémunérateurs. Par ailleurs, les secteurs d'activité dans lesquels elles sont majoritaires devraient, pour leur part, être reconnus à leur juste valeur.

Si les Québécoises veulent avoir une emprise sur leur avenir collectif, il importe aussi qu'elles puissent exercer leur influence autant dans les secteurs de développement social, économique et politique que culturel. Il est de l'intérêt des femmes de se trouver plus nombreuses à occuper leur place dans les multiples lieux de pouvoir, aux divers paliers décisionnels, local, régional et national, afin d'apporter leurs visions et leur expertise et pour que l'on puisse tenir compte de leurs réalités et de leurs principales préoccupations. Le Conseil estime que les femmes, loin d'être des témoins passifs des transformations qui se dessinent, doivent y prendre part pour les infléchir en fonction de leurs besoins et de leurs aspirations.

Comme il l'a fait depuis 30 ans, le Conseil continue d'exercer une constante vigilance afin que les décisions prises par l'État demeurent respectueuses des besoins et des intérêts des femmes et qu'elles favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, il compte faire porter son action de façon prioritaire vers des domaines en mutation : la démographie et les rapports sociaux; le travail, la formation et l'économie; la santé, le bien-être et l'environnement; la politique et l'engagement social.

Au-delà de ces choix d'orientation, l'enjeu capital consiste à s'assurer que tous les efforts soient déployés afin de maintenir l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes au rang des priorités gouvernementales et qu'il soit partagé et soutenu. La montée de valeurs conservatrices en réaction au mouvement féministe et le retour des préjugés sexistes exigent une vigilance accrue afin de désamorcer toute intervention susceptible de faire reculer les acquis des femmes. Dans cet environnement, un autre enjeu est de réussir à forger et à maintenir des alliances stratégiques, non seulement avec les femmes de tout horizon, mais aussi avec les acteurs sociaux et les hommes qui ont à cœur de construire une société authentiquement égalitaire.

TABLEAU SYNTHÈSE – PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2001-2005
CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
(prolongation en 2006)

Mission	Donner des avis sur les questions concernant les droits et le statut des femmes, dégager les inégalités et les enjeux auxquels elles font face, par le biais d'avis, de recommandations, et sensibiliser la population et les partenaires sociaux afin de faire évoluer les mentalités et progresser les conditions de vie des femmes			
	Démographie et rapports sociaux	Travail – formation – économie	Santé – bien-être – environnement	Politique et engagement social
Contexte	• Changements démographiques; • Transformation de la société québécoise; • Nouveaux modes familiaux; • Vieillissement de la population; • Appauvrissement des régions; • Exclusion de certaines personnes; • Diversité croissante de la société civile	• Mondialisation des échanges; • Nouvelles technologies de l'information; • Écarts entre riches et démunis; • Révision du rôle et des politiques de l'État; • Maintien des équilibres budgétaires; • Montée du travail atypique; • Conciliation travail-famille; • Conciliation maternité-études; • Emplois non traditionnels	• Désengagement de l'État; • Impacts sur les femmes des transformations dans le système de santé; • Violence; • Détresse psychologique chez les jeunes filles et les femmes et dégradations des habitudes de vie; • Nouvelles technologies reproductives et pratiques environnementales	• Mouvement de régionalisation; • Sous-représentation des femmes dans les lieux de pouvoir; • Importance de la participation citoyenne des femmes et de la relève féminine; • Internationalisation des solidarités
Enjeux	S'assurer qu'à travers les changements démographiques, les acquis des femmes se maintiennent et que leurs conditions de vie s'améliorent	Recherche d'une plus grande autonomie financière pour les femmes	Permettre à toutes les femmes de bénéficier de conditions propices à l'amélioration de leur santé et de leur bien-être	Favoriser l'accès et la participation des femmes au pouvoir dans un objectif d'égalité pour une meilleure prise en considération de leurs besoins et de leurs visions dans les lieux de décision
Orientations stratégiques	Examiner les impacts des changements démographiques sur les conditions de vie des femmes.	Favoriser l'amélioration de la situation économique des femmes.	Participer à l'amélioration de la santé et du bien-être des femmes.	Favoriser la place des femmes dans les lieux de pouvoir et leur participation citoyenne.
Axes d'intervention	• Acquisition et diffusion de connaissances; • Information et sensibilisation.	• Acquisition et diffusion de connaissances; • Information et sensibilisation.	• Acquisition et diffusion de connaissances; • Information et sensibilisation.	• Acquisition et diffusion de connaissances; • Information et sensibilisation.
Objectifs du CSF	• Influencer le gouvernement pour qu'il prenne en compte les conditions de vie des femmes dans ses lois, politiques, programmes et plans d'action afin d'éclairer sa prise de décision et le choix de ses actions. • Documenter et faire connaître les diverses réalités des femmes.	• Influencer le contenu des projets gouvernementaux à caractère économique. • Informer les femmes pour les aider à mieux faire face aux changements du marché du travail.	• Influencer les projets gouvernementaux ayant un impact sur la santé et le bien-être des femmes. • Informer la population et le gouvernement sur les enjeux en matière de santé et de bien-être des femmes.	• Influencer pour une meilleure prise en compte des besoins des femmes dans le développement local, régional et national et dans la participation citoyenne. • Alimenter la réflexion des instances locales, régionales et nationales. • Favoriser des échanges d'expertise sur le plan international, national, régional et local.

Partie 2 :

Résultats en lien avec les orientations du *Plan stratégique quadriennal 2001-2005*, prolongé d'une année, et du *Plan d'action 2005-2006*

2.1 Ajustements apportés au *Plan d'action 2005-2006*

À la suite de changements importants apportés à l'agenda du gouvernement et pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou à la suite d'analyses de pertinence, le Conseil s'est vu dans l'obligation de revoir l'échéance de réalisation de certaines actions ou de les annuler. Les points suivants apportent des explications à cet égard.

- **Produire des outils d'information sur les droits des femmes** : À la suite d'une évaluation sur la pertinence d'une étude sur la situation économique des femmes selon le type d'union et sur l'information disponible sur le sujet, il a été noté que plusieurs organismes fournissaient déjà au public de l'information adéquate et suffisante sur la situation légale des conjoints de fait et des conjoints mariés. Cette action a donc été abandonnée.
- **Réaliser le bilan des mesures d'insertion, de diversification professionnelle et de soutien en emploi des femmes, incluant la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*** : Emploi-Québec, le principal fournisseur de données pour la réalisation de ce bilan, ne disposait pas de l'ensemble de l'information demandée dans les délais requis. Il a donc été décidé de reporter cette action en 2006-2007.
- **Analyser les effets de la décentralisation des pouvoirs de l'État sur la situation des femmes et formuler des recommandations, s'il y a lieu** : Les plans quinquennaux de développement des conférences régionales des élus (CRÉ) n'étant pas terminés dans toutes les régions, il est trop tôt pour analyser les retombées pour les femmes en région à la suite du changement de gouverne induit par la création des CRÉ. Les Bureaux régionaux du CSF ont néanmoins continué d'exercer une veille à l'égard de l'évolution de la situation. Ainsi, ils tiennent à jour des tableaux portant sur l'état d'avancement des plans quinquennaux, sur la signature d'ententes spécifiques ou de collaboration en condition féminine, sur le suivi apporté au dossier de la condition féminine dans les CRÉ et sur les statistiques de représentation des femmes dans plusieurs instances. De plus, le Conseil attend les nouvelles orientations gouvernementales qui viendront éventuellement remplacer la *Politique de développement local et régional*, laquelle est maintenant caduque, avant de produire toute autre analyse.
- **Assurer le suivi des activités gouvernementales liées à la révision de la Charte des droits et libertés de la personne** : Puisque le gouvernement n'a déposé aucun projet, le Conseil a reporté cette action au moment où les modifications proposées à la Charte seront connues.
- **Préparer un mémoire sur la politique en conciliation travail-famille et participer à la commission parlementaire sur cette question** : Des travaux ont été entrepris, mais ont été suspendus, puisque le gouvernement a choisi de reporter à une date indéterminée le dépôt de cette politique.
- **Produire un portrait factuel de l'emploi des femmes dans l'économie sociale dans le secteur aide domestique** : Ce portrait réfère notamment à l'aide publique apportée aux entreprises de cette filière et aux usagers des services d'aide domestique via le *Programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique* (PEFSAD). Or, le ministre de la Santé et des Services sociaux a annoncé, le 30 mars 2006, que des transformations importantes au PEFSAD seront implantées progressivement au cours des prochains exercices financiers, incluant celui de 2005-2006. La situation financière des entreprises dispensant les services d'aide domestique s'en trouvera dès lors améliorée et tout porte à croire que les conditions de travail deviendront plus généreuses pour les préposées. Les informations détaillées sur les nouveaux paramètres du PEFSAD n'étant pas publiques avant la dernière semaine d'avril, le Conseil a décidé de retarder la publication de sa recherche jusqu'en juin 2006, de façon qu'elle reflète les nouvelles dispositions du PEFSAD. Le Conseil en profitera pour enrichir son analyse par une consultation menée auprès de quelques entreprises de la filière de l'aide domestique.
- **Analyser et commenter la réforme du Régime de rentes du Québec** : Une analyse exhaustive de la réforme du Régime de rentes du Québec a été réalisée par le Conseil, mais sera rendue publique au moment où le gouvernement déposera son projet de réforme.
- **Réaliser une recherche sur la participation des femmes dans le sport et l'activité physique** : L'échéancier des travaux de recherche sur la participation des femmes dans le sport et l'activité physique a dû être prolongé. Il a été décidé de faire porter cette étude sur la place des femmes dans les structures organisationnelles et décisionnelles du système sportif. Une revue partielle de la littérature sur certains problèmes rencontrés par les femmes dans le système sportif et des entrevues auprès de femmes directement impliquées

dans les structures sportives ont été effectuées. La production des données statistiques sur la place des femmes dans le système sportif québécois a été reportée à plusieurs reprises; elles devraient être transmises au Conseil en juin 2006. Ces délais ont retardé d'autant la rédaction de cette recherche qui devrait être complétée à l'automne 2006.

2.2 Résultats en lien avec le *Plan d'action 2005-2006*

Conformément à son objectif d'influencer les projets gouvernementaux et afin de répondre aux invitations du gouvernement à se prononcer sur différents projets de loi, le Conseil a produit et publié, en 2005-2006, trois avis ou mémoires et deux recherches, et s'est exprimé sous forme de lettres commentaires aux instances politiques et administratives dans 27 circonstances. Au total, le Conseil a formulé 42 recommandations au gouvernement de façon à lui suggérer des mesures susceptibles d'améliorer les conditions de vie des femmes en lien avec leur autonomie économique et à leur formation, à leurs responsabilités familiales et aux conséquences du système de santé sur elles. Pour réaliser l'ensemble de ses travaux, le Conseil a rencontré 94 personnes au cours des 6 activités de consultation.

Dans la poursuite de la première orientation « **Examiner les impacts des changements démographiques sur les conditions de vie des femmes** », le Conseil a :

- Poursuivi et élargi sa réflexion sur l'impact de l'affirmation et des revendications religieuses sur les droits des femmes et l'égalité. À cet effet, il a :

  Expédié une lettre aux médias pour manifester sa satisfaction à la suite de la décision du gouvernement de l'Ontario de mettre un terme aux tribunaux religieux; cette lettre a été reprise dans un quotidien national et dans un magazine ethnique.

  Mené 21 entrevues pour actualiser et parfaire la connaissance de la question dans le contexte québécois, auprès de chercheuses, de représentantes ou de représentants d'institutions publiques des domaines des droits de la personne, de la justice, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, ainsi que de personnes actives dans des associations vouées à la défense des droits des femmes ou, plus largement, des droits de la personne ou de membres de groupes religieux et de communautés culturelles.

  Organisé et tenu un colloque intitulé *Diversité de foi, Égalité de droits*, qui a réuni quelque 180 personnes à Montréal les 23 et 24 mars 2006. Cette activité, qui visait à faire le point sur la réalité sociale québécoise en matière de gestion de la diversité religieuse et à susciter un dialogue sur le respect des droits des femmes et de l'égalité des sexes dans un contexte de pluralisme religieux croissant, a permis à 18 conférencières et conférenciers de haut niveau, provenant tant de groupes religieux que du milieu universitaire ou des réseaux publics interpellés par la gestion de la diversité religieuse, de partager leur expertise. En outre, pour soutenir la poursuite de la réflexion et des débats sur cette question, les personnes ayant pris part à ce colloque se sont vu remettre une pochette leur fournissant de nombreux éléments d'information sur l'évolution de la diversité religieuse au Québec, sur des notions centrales en matière de gestion de la diversité religieuse (accommodement raisonnable, laïcité, sécularisation, etc.) ainsi que les principaux repères relatifs aux droits des femmes et à la liberté de conscience et de religion provenant tant des conventions internationales que de textes juridiques canadiens ou québécois.

  Une évaluation de l'activité permet de conclure à un très haut niveau de satisfaction pour plus de 80 % des personnes ayant assisté au colloque.

- Produit un document intitulé *Des nouvelles d'elles : les femmes immigrées du Québec*. Ce portrait statistique, basé sur le recensement de Statistique Canada, sur des données du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et sur des études sectorielles et qualitatives, vise à décrire les caractéristiques actuelles des femmes immigrées, leur lieu d'origine, leur situation démographique, familiale et professionnelle, leur santé et leurs revenus. Vulgarisé et accessible, le document est conçu pour servir de référence à tous ceux et celles qui travaillent auprès de cette clientèle. Tiré à 8 000 exemplaires, cet ouvrage a été diffusé auprès des groupes de femmes, des femmes immigrées, des intervenants et des services en immigration. Dès sa sortie, le document a attiré l'attention de plusieurs organismes, dont le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, qui en fait la promotion et la diffusion, et l'Institut de recherches et d'études féministes qui a organisé une session d'information sur le sujet. Le Conseil a également développé un outil visuel qui permet à son personnel de présenter les principales conclusions du portrait à des groupes intéressés sur le territoire.

- Préparé ses futurs travaux sur les stéréotypes. Afin de se doter d'une solide base théorique pour soutenir ses travaux qui s'échelonneront sur plusieurs années, le Conseil a accordé deux contrats de recherche sur la question des stéréotypes sexuels et sexistes. Un premier contrat visait trois objectifs. Il s'agissait premièrement de documenter la définition du concept de stéréotypes dans une perspective sociologique et la situer en lien avec d'autres notions connexes telles que stéréotypes sexuels, stéréotypes sexistes, préjugés, normes sociales, rôles sexuels, codes de comportement et rôles de

genre. Le deuxième objet de cette recherche consistait en la description de la fonction sociale et du fonctionnement des stéréotypes. Finalement, il fallait documenter la construction sociale des stéréotypes. À noter : une attention particulière a été accordée aux stéréotypes sexuels masculins.

Le second contrat visait, quant à lui, à positionner les analyses des stéréotypes dans une perspective féministe au regard, notamment, de la montée d'un discours essentialiste sur les différences entre les femmes et les hommes. De plus, une analyse des stéréotypes féminins est apparue essentielle à la compréhension globale de cet enjeu.

- Commencé à définir des projets de sensibilisation pour lutter contre le sexisme et les images stéréotypées des femmes et des hommes véhiculées dans les médias et dans d'autres secteurs. Entre autres, le Conseil a débuté la préparation d'un numéro spécial de la *Gazette des femmes* pour rejoindre un jeune public sur cette question. Il a aussi amorcé des travaux visant à enrichir son site Internet d'une section destinée aux jeunes en milieu scolaire afin de les sensibiliser à des images égalitaires.

- Mis sur pied un groupe de travail sur les jeunes afin de se rapprocher et d'entretenir des relations avec la relève désireuse d'œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce groupe, présidé par une membre du Conseil, réunit six jeunes de moins de 35 ans, quatre femmes et deux hommes, et a le mandat d'effectuer une consultation auprès des jeunes de toutes les régions sur des questions d'égalité et de participer aux réflexions du Conseil sur l'hypersexualisation et la lutte aux stéréotypes.

- Produit un avis sur la *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*. Le Conseil a analysé le document de consultation et a formulé des recommandations dans un avis intitulé *Pour une jeunesse en marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes – Mémoire sur la future Stratégie d'action jeunesse 2005-2008*. Par cet avis, le Conseil recommandait au gouvernement d'inscrire dans la Stratégie d'action jeunesse le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes pour mieux adapter les mesures choisies aux réalités vécues par les jeunes, femmes et hommes. Le Conseil formulait, en outre, des recommandations visant à améliorer la santé et le bien-être des jeunes, à favoriser leur réussite éducative, leur engagement dans leurs milieux de vie, leur insertion professionnelle et le retour ou l'établissement des jeunes en région.

  La *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009* qu'a lancée le gouvernement rejoint la majorité des recommandations formulées dans l'avis du Conseil et, surtout, elle place l'égalité entre les femmes et les hommes parmi ses principes directeurs. Il y est de plus mentionné que la publication prochaine d'une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sera l'occasion de réaffirmer le rôle central de la jeunesse dans la marche de la société vers des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes.

- Entamé des travaux de recherche sur l'hypersexualisation. La *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009* réaffirme le mandat confié au Conseil de dresser un état de situation sur le phénomène de l'hypersexualisation. Le Conseil mènera, pour ce faire, des consultations auprès de divers spécialistes de la question et, en collaboration avec le Conseil permanent de la jeunesse, il suggérera des pistes d'action pour soutenir les jeunes dans leur quête d'une sexualité saine, respectueuse, responsable et empreinte de rapports égalitaires entre les sexes. Cette année, plusieurs personnes expertes en la matière, notamment des professeurs-chercheurs en sexologie de l'Université du Québec à Montréal, ont été contactées. Ces rencontres, conjuguées à une recension littéraire, ont permis de documenter certaines causes de l'hypersexualisation, ses manifestations et ses effets sur les jeunes. Ces résultats préliminaires ont fait l'objet de présentations lors d'une activité organisée par Condition féminine Canada dans le cadre de la Journée internationale des femmes. Enfin, le Conseil a participé à des comités coordonnés par des professeurs universitaires afin de valider des questionnements destinés à des recherches empiriques portant sur le phénomène de l'hypersexualisation. Une attention particulière est maintenant portée à la définition des concepts de sexualisation et d'espace public, sur l'élaboration d'un état de situation permettant de cerner l'ampleur du phénomène et sur la formulation de pistes d'action pour soutenir les jeunes dans la quête d'une sexualité saine, respectueuse, responsable et empreinte de rapports égalitaires entre les sexes.

- Produit un avis sur les modalités d'application du *Régime québécois d'assurance parentale*. Le Conseil a suivi les travaux qui ont mené à l'adoption du projet de loi nº 108 modifiant la Loi sur l'assurance parentale et du règlement, rendant ainsi possible la mise en œuvre du *Régime québécois d'assurance parentale* à compter du 1er janvier 2006. Le Conseil a également participé à un colloque organisé par le Conseil du patronat du Québec de même qu'à une réunion d'information et d'échanges sur les modalités d'application du régime à l'invitation du Conseil de gestion de l'assurance parentale. Il a également fait valoir, dans un communiqué, que le nouveau régime remplace avantageusement les prestations parentales offertes par l'assurance-emploi parce qu'il s'étend à toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs rémunérés et qu'il prévoit des prestations à la fois plus souples et plus généreuses lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Dans le cadre de la deuxième orientation «**Favoriser l'amélioration de la situation économique des femmes**», le CSF a :

- Mis en ligne sur son site Internet une recherche intitulée *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIE) : une approche transversale dans l'administration publique*. Cette étude précise la portée et les moyens d'action de cette approche en émergence dans de nombreux pays depuis la 4e Conférence mondiale sur les femmes de 1995. Appelée approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIE) en Europe, cette stratégie, qui se veut avant tout préventive, a été développée sous le nom d'analyse différenciée selon les sexes (ADS) au Québec et d'analyse comparative entre les sexes (ACS) au Canada. Elle s'applique au moment de l'élaboration ou de l'évaluation des politiques et des mesures et s'ajoute aux autres leviers dont les États disposent pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour répondre à la troisième orientation «**Participer à l'amélioration de la santé et du bien-être des femmes**», le CSF a :

- Publié un avis intitulé *Mémoire sur le projet de loi n° 89, Loi sur les activités cliniques et de recherche en matière de procréation médicalement assistée et modifiant d'autres dispositions législatives*. Dans cet avis, présenté à la Commission des affaires sociales, le Conseil du statut de la femme demande au gouvernement d'adopter une véritable loi-cadre sur la procréation médicalement assistée et d'identifier, par un débat public, les valeurs et les principes à la base de la loi et de la réglementation qui feront foi, en grande partie, du contenu de la loi.

  De plus, le Conseil recommande de confier à une ou des instances à caractère permanent, public et indépendant la responsabilité de conseiller le ministre sur diverses questions : les pratiques dans les centres de reproduction assistée, les principes directeurs destinés à encadrer la recherche, ainsi que l'établissement et la mise à jour de la réglementation.

  Le Conseil s'est montré disponible pour jouer son rôle conseil auprès du gouvernement en ce qui concerne l'établissement de la réglementation et les modifications qui pourraient être apportées à la loi à la suite de la commission parlementaire.

- Analysé les diverses réformes de la santé et des services sociaux, notamment pour savoir de quelle façon la desserte de services de santé des agences de santé et des services sociaux répond aux besoins spécifiques des femmes et des hommes.

  À cet égard, la Direction des bureaux régionaux s'est assurée que le personnel en région recevait la formation nécessaire à la compréhension des changements apportés aux structures régionales du réseau de la santé, au regard de leurs mandats.

  Par ailleurs, le Conseil a analysé le jugement Chaoulli-Zeliotis, dans la perspective de commenter la réponse du Québec à ce jugement.

- Participé, avec d'autres organismes, à la mise sur pied du programme *MentorActives*, visant à promouvoir le sport et l'activité physique auprès des jeunes filles tout en favorisant le leadership des jeunes femmes.

En lien avec la quatrième orientation «**Favoriser la place des femmes dans les lieux de pouvoir et leur participation citoyenne**», le Conseil a témoigné de sa vigilance en mettant son expertise dans ce domaine au service du gouvernement. Il a notamment :

- Produit et présenté un mémoire à la Commission spéciale sur la loi électorale. Le Conseil s'est réjoui que le gouvernement affirme d'entrée de jeu dans sa réforme l'objectif de représentation équitable des femmes et des hommes au Parlement et de la proposition relative à l'instauration d'incitatifs financiers afin d'encourager les partis politiques à présenter davantage de candidates. Il a cependant proposé des modalités d'application différentes de celles inscrites dans l'avant-projet de loi.

  Le Conseil a aussi analysé le mode de scrutin proposé et s'est inquiété des risques de recul qu'il comporte pour le succès électoral des femmes, surtout à cause de la possibilité qu'une personne puisse être à la fois candidate à un siège de circonscription et à un siège de district. Il s'est aussi interrogé sur la dynamique que créeraient la présence de deux types de candidates et de candidats, le recours à un seul vote pour combler les deux types de sièges, les effets négatifs de l'élection de transition sur les femmes ainsi que sur la longueur de la liste qui empêche toute intervention utile en faveur des candidates. Le Conseil craint enfin que les caractéristiques du mode de scrutin proportionnel ne viennent annuler les effets recherchés par les incitatifs financiers et disperser les forces politiques des femmes sans nécessairement augmenter leur taux de représentation. Compte tenu des inquiétudes soulevées par les changements proposés, le Conseil préfère conserver le mode de scrutin actuel.

  L'avis du Conseil a connu une large diffusion, a été repris à plusieurs occasions dans les médias et a suscité un vif débat au sein du mouvement des femmes.

- Soumis des commentaires sur la *Politique jeunesse du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation* (MAPAQ). Dans la poursuite de ses actions visant à favoriser l'intégration des femmes et des dossiers de condition féminine dans le développement des régions, le Conseil a transmis ses commentaires découlant de l'analyse du *Volet établissement et relève agricole* de la Politique jeunesse au MAPAQ.

Bien qu'il exprime son appréciation pour la prise en compte des conditions particulières des femmes en agriculture et au sein de la relève agricole de même que le souci manifesté quant à la conciliation travail-famille, le Conseil déplore néanmoins l'absence de mesures concrètes pour accroître le pourcentage de la relève agricole féminine au-delà des prévisions estimées (environ 13 % des établissements prévus entre 2000 et 2005). Dans ce premier volet de la Politique jeunesse, qui se décline en cinq orientations, le Conseil note que les préoccupations pour les jeunes agricultrices semblent plutôt avoir été regroupées essentiellement dans la première orientation où il est question de promouvoir la relève féminine et de collaborer à l'élaboration de mesures adaptées pour la conciliation travail-famille.

Ainsi, en concluant ses commentaires, le Conseil souhaite que le MAPAQ profite de la réalisation de la cinquième orientation de sa politique, par laquelle il s'engage à « accroître et améliorer la connaissance de la relève et de l'établissement en agriculture », pour faire ressortir les caractéristiques féminines et masculines afin d'être en mesure de concevoir et d'offrir les réponses les plus appropriées aux besoins spécifiques des unes et des autres.

- Répondu à la consultation du Conseil supérieur de l'éducation sur la démocratisation scolaire. La participation des femmes au pouvoir, sous toutes ses formes, représente un intérêt constant pour le Conseil du statut de la femme. C'est donc cette idée qui a guidé ses recommandations portant sur trois thèmes, soit le processus électoral scolaire, la participation démocratique des citoyennes et des citoyens ainsi que les principaux enjeux, défis, améliorations et orientations susceptibles de favoriser le plein exercice de la démocratie scolaire.

- Participé à des conférences, des colloques, des séminaires internationaux traitant différentes questions se rapportant à l'égalité entre les femmes et les hommes :

  Conférence européenne sur la population 2005, *La cohésion sociale face aux défis démographiques*, tenue à Strasbourg : Ce colloque portait sur des enjeux liés aux transformations de la pyramide des âges, au vieillissement de la population et à la réduction anticipée de la population d'âge actif. Quatre thèmes principaux figuraient à l'ordre du jour : les implications politiques de l'évolution de la composition des familles et de la réduction de la fécondité; l'accroissement de la population âgée et ses effets pour les politiques sociales; l'impact des migrations et de l'immigration sur la société et les politiques; la composition de la population et les défis pour la cohésion sociale.

  Le Conseil du statut de la femme est appelé à jouer son rôle conseil au regard des plans d'action que le gouvernement du Québec prépare (jeunes, aînés, conciliation travail-famille, politique de main-d'œuvre, etc.) et met en œuvre (immigration, etc.). Le Conseil mène ainsi des études sur certains de ces sujets et procède à l'analyse des projets de loi qui peuvent avoir un impact sur le statut et la situation des femmes (politique familiale, éducation et main-d'œuvre, régimes de retraite, financement du système de santé, politique du 3e âge, etc.). Sa participation à cette conférence a donc été profitable; elle a notamment permis de déposer au gouvernement *Le double défi de l'emploi et de la natalité – Réflexion sur certains enjeux dans le programme d'action gouvernemental Briller parmi les meilleurs*.

  Groupe de spécialistes sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes de la Division Égalité du Conseil de l'Europe : Le Conseil du statut de la femme s'intéresse à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIÉ) dans l'administration publique québécoise. Comme les travaux du Conseil de l'Europe sont marquants dans ce domaine, le séjour à Strasbourg a été aussi l'occasion de rencontrer Mme Danièle Lévy-Puech, administratrice à la Division Égalité au Conseil de l'Europe et responsable du Groupe de spécialistes sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes.

  Colloque *Genres, laïcité (s) et religions 1905-2005*, organisé conjointement par le Groupe de sociologie des religions et de la laïcité (GSRL) rattaché au Centre national de recherche scientifique (CNRS) et à l'École pratique des Hautes Études (EPHE - Sorbonne) et l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de l'Académie Lyon/FSE (Fonds social européen) tenu à Paris. Pour le Conseil, il s'agissait d'une occasion d'élargir sa réflexion à la question de la conciliation des droits des femmes et des spécificités religieuses.

  Rencontres avec des représentantes et des représentants du Service des droits des femmes et de l'égalité du gouvernement français : Désireux de maximiser son séjour en territoire français, le Conseil a prolongé sa mission de travail afin de compléter l'information dont il disposait sur les réalisations et l'application concrète des initiatives de ce service. Ainsi, ces différentes rencontres ont été l'occasion :

  - De connaître l'avancement des travaux faisant suite à l'adoption de la Charte de l'égalité et la création d'une Table des partenaires (stratégies déployées et obstacles rencontrés, indicateurs de résultats; évaluation);

  - De comprendre l'application régionale de ces instruments (articulation central / région; prise en charge du dossier sur le plan régional; stratégies déployées et obstacles rencontrés);

  - De se renseigner sur les mécanismes de reddition de comptes en matière de droits des femmes auprès des plus hautes autorités gouvernementales;

- De discuter de l'application de l'approche intégrée de l'égalité au sein de l'appareil d'État;

- De mieux saisir la démarche ayant donné naissance au « label égalité » (objectifs visés; moyens engagés; résultats escomptés);

- De recueillir de l'information sur les initiatives en matière d'entrepreneuriat féminin (objectifs, programmes, sources de financement, articulation central/régional) et, dans une perspective à plus long terme, d'évaluer les dossiers les plus susceptibles d'apporter un enrichissement mutuel.

- Participé à l'opération « Élections 2005 » visant l'augmentation de la représentation des femmes en politique municipale. En vue des élections municipales 2005, les représentantes régionales du Conseil ont participé à des projets, en collaboration avec le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) et des groupes de femmes, visant à accroître la présence des femmes dans les conseils municipaux, souvent dans le cadre du programme *À égalité pour décider*. Cet enjeu est jugé majeur compte tenu de la faible présence des femmes dans les conseils municipaux, et donc dans les conférences régionales des élus (CRÉ), puisque celles-ci sont constituées majoritairement de personnes élues.

  Sur le plan national, le Conseil siège à la Table des partenaires – Femmes et politique municipale, qui regroupe le MAMR, le Directeur général des élections, les associations municipales, le Secrétariat à la condition féminine et des groupes de femmes. La Table a ainsi élaboré et coordonné des actions visant à inciter un plus grand nombre de femmes à se présenter aux élections 2005.

  Enfin, le Conseil a continué à compiler les données sur la présence des femmes dans 24 lieux décisionnels régionaux en 2005, de façon à en suivre l'évolution.

- Offert une expertise aux CRÉ et aux autres décideurs régionaux pour les soutenir en vue de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par l'intermédiaire de ses représentantes régionales, le Conseil a participé à des travaux des instances régionales, notamment des CRÉ ou de leurs différents comités ou commissions, des directions régionales des ministères et des conférences administratives régionales (CAR). Cette contribution s'est traduite par un apport d'expertise et par la participation à des projets et à des réunions de travail. Le Conseil vise ainsi à sensibiliser et à faire valoir les préoccupations des femmes pour un développement local et régional qui bénéficie équitablement aux hommes et aux femmes.

La diversité des projets auxquels s'associent les Bureaux régionaux du Conseil du statut de la femme mérite de citer quelques exemples, qui démontrent la pertinence des enjeux en cause :

- Élaboration de nouvelles ententes spécifiques ou de collaboration en condition féminine dans les régions 01, 03, 11 et 14. Parmi celles-ci, seule celle de la région 14 n'a pas encore été signée. Ailleurs (régions 05, 16 et 17), des ententes en condition féminine se poursuivent et le Conseil est étroitement associé au suivi de leur mise en oeuvre.

- Participation, dans presque toutes les régions, au processus de planification quinquennale afin de faire connaître la situation des femmes et d'y faire inscrire des considérations visant leur participation et l'amélioration de leurs conditions de vie.

- Présence des professionnelles du Conseil comme membres de commissions ou de comités sectoriels des CRÉ, par exemple sur la diversification des choix professionnels et l'emploi dans des métiers non traditionnels (régions 08, 09 et 11), la conciliation travail-famille (région 13), la santé (région 12), les femmes et le développement régional (régions 02, 06, 11, 13 et 14), le développement social (régions 01, 07 et 15). D'ailleurs, afin d'inciter les CRÉ à assumer leurs responsabilités en matière d'égalité, conférées par leur loi constitutive, la présidente du Conseil s'est adressée à la ministre des Affaires municipales et des Régions pour encourager son ministère à continuer de supporter les CRÉ dans leurs initiatives en faveur de l'égalité. La présidente offrait en outre l'expertise de son personnel régional en appui à leurs efforts.

- Participation des professionnelles en région aux CAR. Elles siègent à cette instance et établissent ainsi des partenariats avec les ministères, comme ce fut le cas de façon plus intense avec le ministère des Affaires municipales et des Régions dans le cadre des élections municipales. Par ailleurs, les municipalités constituent de plus en plus des lieux propices à des projets favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, auprès desquelles le Conseil peut intervenir. La présidente s'est ainsi adressée à une mairesse pour l'inciter à maintenir la commission Femmes et ville, ce qui a été fait. Autre exemple, à Montréal, le Conseil participe au comité de suivi du Sommet de Montréal dans la mise en œuvre d'engagements concernant l'égalité.

- Contribution à des projets communs entre les agences de santé et des services sociaux et le mouvement des femmes, visant à mieux adapter l'offre de services aux besoins.

2.3 Actions d'information et de sensibilisation

Publication de la *Gazette des femmes*

Magazine de débat et d'information, la *Gazette des femmes* est une publication de 40 pages en moyenne par numéro qui offre cinq parutions par année. Au cours de l'année, le magazine a produit des dossiers en lien avec le Plan stratégique du Conseil ou sur des enjeux de société concernant les femmes. La condition de certaines catégories de femmes qui cherchent à acquérir la citoyenneté canadienne (épouses offertes dans Internet, danseuses exotiques, aides familiales), l'hypersexualisation des filles, la violence des femmes et le portrait d'une militante dans sa lutte contre les tribunaux islamiques ont défrayé les manchettes du magazine au cours de l'année. Pour le numéro de mars-avril 2006, la *Gazette des femmes* a demandé à huit journalistes de faire partager aux lectrices leur rêve d'égalité.

Plusieurs chroniques et articles ont également contribué à informer les femmes, et la population en général, sur l'actualité en matière de droits des femmes. Outre des enquêtes spéciales, par exemple sur les césariennes à la carte, et des entrevues exclusives (Judy Rebick, Benoîte Groult), la revue contient des nouvelles sur des parutions, des projets dans le domaine de l'égalité, des avancées ou des reculs des femmes dans divers domaines.

Cette année, le magazine a introduit une nouvelle chronique sur l'histoire où des articles mettent en vedette le parcours de femmes du passé. Il a aussi innové en débutant 2006 par la nomination d'une femme de l'année en la personne de Homa Arjomand, cette Torontoise d'origine iranienne qui a lancé tout un mouvement de contestation contre l'instauration de tribunaux basés sur la charia, en Ontario. Aussi, la *Gazette des femmes* cherche à montrer les multiples visages des femmes d'ailleurs. Cette année, des illustrations de diverses réalités des femmes de la planète ont été publiées : les orphelins du sida en Afrique du Sud, les mères célibataires du Maroc, le choc de la modernité en Turquie, le taux de mortalité maternelle au Guatemala et la migration de jeunes Chinoises vers les villes.

Depuis ses tout premiers débuts, la *Gazette des femmes* a remporté plus d'une vingtaine de distinctions journalistiques qui attestent la qualité de sa production. Au printemps 2005, le reportage de Danielle Stanton « La charia au Canada » (novembre-décembre 2004) a gagné le titre de meilleur reportage, tirage de moins de 50 000, aux Grands prix 2005 des éditeurs de magazines du Québec. La journaliste a également reçu une mention aux Prix Justicia, cogérés par l'Association du Barreau canadien. Un autre article de la *Gazette des femmes* a mérité une mention honorable à la dernière remise des Prix du magazine canadien, en 2005. L'enquête de Caroline Montpetit « Inde : La dot ou la vie » (septembre-octobre 2004) sur le scandale des jeunes mariées brûlées vives s'est démarquée dans la catégorie Journalisme d'enquête.

On remarque que les sujets traités dans le magazine sont souvent repris dans d'autres médias. La *Gazette des femmes* est aussi un support médiatique de premier plan auprès des groupes féministes et jouit d'un rayonnement dans les milieux de la recherche féministe.

Depuis deux ans, on note une baisse des abonnements due en partie à des lacunes identifiées dans le domaine de la gestion des abonnements. Plusieurs actions ont été entreprises pour redresser la situation : changement du fournisseur sur le plan de la gestion des abonnements, conseils d'experts en marketing, campagnes de marketing accentuées, etc.

Gazette des femmes - autres résultats

	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Tirage moyen par numéro	24 100 exemplaires	24 000 exemplaires	25 000 exemplaires
Points de vente	400	400	400
Estimation du lectorat	100 000 personnes	100 000 personnes	100 000 personnes
Nombre d'abonnements	14 131	16 341	18 000
Lettres au courrier des lecteurs	31	42	40
Mentions dans les médias	15	27	50

Actuellement, les revenus générés par la *Gazette des femmes* lui permettent de financer les coûts de production et de diffusion du magazine qui croissent avec les abonnements. Le budget de fonctionnement de la revue en 2005-2006 est de 294 300 $, dont 104 300 $ sont des revenus autonomes, provenant des abonnements, des revenus publicitaires et des ventes en kiosque.

Production d'outils pour la Journée internationale des femmes

Chaque année, la Journée internationale des femmes est une occasion incontournable de porter à l'attention de la population et des décideurs les acquis des femmes de même que les changements qu'il reste à faire pour arriver à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil du statut de la femme a décidé, cette année, de fournir à celles et ceux qui le désirent un ensemble d'outils de base pouvant accompagner la réflexion et les activités en laissant à chaque milieu le soin de choisir un thème en fonction de ses réalités et de ses aspirations.

Comme les années antérieures, le Conseil a continué à diffuser des feuillets d'information sur l'origine du 8 mars et sur les avancées des femmes. S'est ajouté cette année un document intitulé *Portrait des Québécoises en 8 temps* présentant les données statistiques les plus récentes concernant divers aspects de la vie des femmes : démographie, éducation, situation familiale, travail, revenu, loisirs et emploi du temps ainsi que pouvoir. De plus, était jointe une version régionale du portrait, pour chacune des 17 régions du Québec. Aussi, le Conseil a réalisé une affiche percutante pour la Journée internationale des femmes, utile pour annoncer les diverses activités organisées pour souligner l'événement. Par ailleurs, le site Internet offre tous les documents du 8 mars en version électronique et représente un point de référence pour les personnes intéressées.

Diffusion des outils du 8 mars

Type de document	2005-2006	2004-2005
Affiche 8 mars	4 097 exemplaires	
Feuillet d'information sur l'origine du 8 mars	8 032 exemplaires	10 014 exemplaires
Feuillet d'information sur l'évolution des droits des femmes	9 888 exemplaires	11 164 exemplaires
Feuillet statistique	8 370	
Cahier spécial du *Devoir*	56 655 lecteurs et lectrices	58 000 lecteurs et lectrices

Les Bureaux régionaux du Conseil sont particulièrement sollicités à l'occasion du 8 mars. Ainsi, le personnel en région a été appelé à donner 18 conférences et 23 entrevues aux médias.

Diffusion de publications, activités publiques et diffusion d'information

Le Conseil informe régulièrement le public et ses clientèles habituelles par le biais de différents outils comme des bulletins d'information, son site Internet et diverses publications. Il utilise aussi les médias pour faire connaître ses positions, ses activités et ses produits. Le tableau ci-bas présente les faits saillants de l'année avec un comparatif pour les deux années précédentes.

En 2005-2006, le Conseil est revenu à un rythme normal de production après la mise à jour de 14 avis régionaux en 2004-2005, ce qui explique le nombre élevé au titre des avis, mémoires et recherches cette année-là et les nombreuses sessions d'information dispensées. Quant aux données relatives au site Internet, on note un accroissement important des visites au cours des trois dernières années, dû en partie à une nouvelle politique de diffusion des documents du Conseil qui a accentué la diffusion électronique des publications. En 2005-2006, la présidente a prononcé plusieurs discours ayant eu un fort impact auprès de publics très divers dont le Mouvement Desjardins, le Réseau des femmes d'affaires, l'Institut du Nouveau Monde et l'organisation de Centraide. Dans plusieurs cas, des décideurs et des partenaires étaient au rendez-vous et ont pu être sensibilisés à la nécessité d'actions en faveur de l'égalité.

Type d'activité	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Recherches, avis et mémoires produits	6	23	6
Exemplaires de publications diffusées	13 269	12 387	31 194
Visites sur le site Internet	153 346	133 411	94 974
Info-CSF : partenaires nationaux joints	406	406	440
Info-Région : partenaires régionaux joints	2 324	2 010	2 385
Conférences et sessions d'information	73	99	104
Nombre de représentations externes	125	106	119
Activités publiques organisées	36	36	44
Communiqués de presse émis	16	32	22
Entrevues accordées et activités médiatiques	78	67	96
Mentions du CSF dans les médias	218	295	274
Demandes de renseignements du public	4 325	4 303	4 961

Poursuite et fin des activités reliées à la consultation parlementaire sur l'avis du CSF intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*

Rappelons que cet avis faisait suite à un mandat donné par la ministre responsable de la Condition féminine en février 2004. Il a servi de document de consultation lors d'une commission parlementaire préparatoire à la future politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes attendue en 2006. En relation avec le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, le Conseil a joué un rôle de soutien et de conseil auprès de la ministre et des députés tout au long des audiences qui se sont poursuivies en 2005-2006. L'influence du document et de la vision du Conseil a continué à se faire sentir dans les suites de cette commission. Signalons les retombées suivantes :

- Le dépôt du rapport de la Commission des affaires sociales aux députés à la fin de 2005 entérine globalement les orientations suggérées par le Conseil et reconnaît que des mémoires ont salué l'intérêt de l'approche sociétale proposée, une approche qui vise à faire de l'égalité un enjeu socialement partagé en mobilisant les différents acteurs sociaux et en intégrant davantage les hommes.

- Le *Plan stratégique 2005-2008* du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine contient un enjeu stratégique sur l'égalité entre les femmes et les hommes et une orientation visant la consolidation de l'intervention gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- La revue *Développement social* a consacré un numéro spécial à l'avis du Conseil dans un dossier intitulé « L'égalité entre les hommes et les femmes : un enjeu de développement social ».

Partie 3 :
Utilisation des ressources

Ressources financières

En 2005-2006, sur le plan budgétaire, le Conseil du statut de la femme était un élément de programme (programme 4.1) de son ministère portefeuille, soit le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. Les résultats financiers réels pour l'année financière sont présentés dans le tableau qui suit :

Budget des dépenses	Budget original[1] 2005-2006 (000 $)	Budget modifié[1] 2005-2006 (000 $)	Dépenses réelles[1] 2005-2006 (000 $)	Dépenses réelles[2] 2004-2005 (000 $)
Budget de fonctionnement				
- Rémunération	3 830,0 $	3 193,9 $	3 010,6 $	3 240,3 $
- Fonctionnement	1 042,1 $	1 195,9 $	1 164,2 $	1 069,3 $
- Amortissement	14,1 $	2,9 $	2,9 $	6,4 $
	4 386,2 $	4 392,7 $	4 177,7 $	4 316,0 $
Budget d'investissement	38,1 $	38,1 $	23,3 $	0 $

Sources : 1 Rapport SYGBEC, 7-511 du 21 avril 2006
2 Rapport SYGBEC, 7-511 du 29 avril 2005

Le Conseil a respecté l'enveloppe qui lui avait été allouée et a même pu bénéficier d'un report de crédits de 128 800 $ de l'exercice 2004-2005 à 2005-2006, en accord avec les règles d'allègement du Conseil du trésor. La diminution de 138 300 $ du niveau de dépenses réelles 2005-2006 par rapport à 2004-2005 s'explique essentiellement par le nombre de postes qui étaient vacants, ce qui a entraîné une baisse de la rémunération totale.

Ressources humaines

Avec un effectif autorisé de 63 ETC, le Conseil a disposé au 31 mars 2006 d'un effectif utilisé de 52 ETC. À noter que depuis plusieurs années, le Conseil ne peut combler les 63 ETC autorisés étant donné une masse salariale insuffisante.

Effectifs réguliers par catégories d'emploi et présence en région

	Hors-cadres et cadres	Professionnelles	Techniciennes	Employées de bureau	Total
Québec	3	12	11	7	33
Régions	1	11	-	7	19
Total	4	23	11	14	52

Reddition de comptes pour la période de référence du 1er avril 2005 au 31 mars 2006

Embauche et représentativité

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

L'EMBAUCHE

	Permanents (y compris les employés temporaires)	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	2	4	2	1

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 mars 2006

Effectif total (personnes)	52

2. MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, AUTOCHTONES ET ANGLOPHONES

Rappel de l'objectif :
Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés permanents (y compris les employés temporaires), occasionnels, stagiaires et étudiants provenant des membres des communautés culturelles, anglophones et autochtones, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

LE TAUX D'EMBAUCHE

	Permanents (y compris les employés temporaires)				Occasionnels				Étudiants				Stagiaires			
	CC	Angl.	Aut.	global	CC	Angl.	Aut.	global	CC	Angl.	Aut.	global	CC	Angl.	Aut.	global
Nombre de personnes embauchées				0				0				0				0
Pourcentage				0 %				0 %				0 %				0 %

Rappel de l'objectif :
Pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de 9 %.

LE TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

	Permanents (y compris les employés temporaires)			
	CC	Angl.	Aut.	global
Représentativité en nombre	1			1
Pourcentage	1,7 %			1,7 %

3. PERSONNES HANDICAPÉES

Rappel de l'objectif :
Atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

LE TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

	Permanents (y compris les employés temporaires)
Nombre de personnes embauchées	-
Représentativité en nombre	0
Pourcentage (représentativité)	0 %

4. FEMMES

NIVEAU DE REPRÉSENTATION

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien assimilé	Personnel de bureau	Personnel des agents de la paix	Personnel ouvrier
Représentativité en nombre	4	22	10	14	-	-
Pourcentage	100 %	96 %	96 %	100 %	-	-

Le Conseil a tenu une rencontre du Comité ministériel sur l'organisation du travail auquel ont siégé les représentantes du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ainsi qu'une représentante du personnel d'encadrement. Les séances de ce comité sont présidées par la présidente du Conseil et soutenues par le Service administratif, qui en assure le bon fonctionnement et les suivis.

Les coûts de formation, d'une durée de 1 351 heures, représentent une augmentation de 20 % par rapport à l'exercice précédent, pour une dépense totale de 30 000 $. Les formations ont principalement porté sur l'acquisition de connaissances et d'habiletés dans le domaine des technologies de l'information, des communications ainsi que la participation à divers colloques. Dans le contexte de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, le Conseil a investi plus de 2 % de sa masse salariale à titre de dépenses admissibles à la formation. De plus, plusieurs personnes ont participé à la session de préparation à la retraite donnée par la CARRA.

Le Conseil a organisé deux journées de formation collective à l'intention de ses employées, auxquelles ont été conviés également des membres d'organismes externes, comme le Conseil permanent de la jeunesse. La première formation portait sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la deuxième, sur l'hypersexualisation des jeunes.

Ressources informationnelles

Encore cette année, la priorité a été accordée au volet « Sécurité informatique », la mise en place de divers outils de surveillance et de protection de notre réseau informatique ainsi que la consolidation de l'infrastructure actuelle en vue de la préparation du Plan directeur 2006-2009 dans le domaine des technologies de l'information.

Les dépenses reliées à ces technologies ont été affectées, entre autres, aux lignes téléphoniques dédiées à l'informatique, à l'acquisition de fournitures et de matériel informatique pour un total de 48 900 $, soit une hausse de 8 200 $ par rapport à 2004-2005. L'écart s'explique partiellement par les dépenses découlant du déménagement.

Centre de documentation du Conseil

Le Centre de documentation a enrichi sa collection de plus de 1 500 nouveaux documents présentés sous divers supports : volumes, multimédias, périodiques, articles scientifiques, etc. L'utilisation quotidienne d'Internet constitue par ailleurs un apport essentiel à l'enrichissement de la collection et au service à la clientèle.

Une assistance documentaire a été offerte à 285 personnes provenant de diverses clientèles. Ces demandes ont généré des références et des recherches documentaires et 287 prêts entre bibliothèques ont été accordés.

De plus, 1 282 consultations par le personnel du Conseil ont été enregistrées. Ces consultations ont nécessité des recherches documentaires et des références dans la collection unique en matière de droits des femmes et de l'égalité entre les sexes et des réponses aux demandes d'information du personnel. De cette façon, le Centre de documentation a accordé 1 311 prêts de documents à sa clientèle interne.

Ressources matérielles

En septembre 2005, le Conseil a relocalisé le personnel du Bureau régional de Laval au Bureau régional de Montréal et a procédé à la fermeture du bureau situé à Laval. En novembre 2005, le Conseil a déménagé son siège social de Québec dans un nouvel édifice. Pour les loyers, la dépense a été de 361 000 $ comprenant les coûts de réaménagement au nouveau siège social, soit une légère baisse par rapport à l'année précédente (363 000 $).

Le Conseil a procédé à l'acquisition et à l'installation d'un nouveau système téléphonique Norstar au coût de 22 630 $.

Enfin, pour la téléphonie, le courrier et la messagerie, la dépense a été de 74 100 $, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente (70 200 $).

Partie 4 :

Autres exigences : application des lois, des politiques et des responsabilités administratives

En tant qu'organisme gouvernemental, le Conseil du statut de la femme doit se conformer aux prescriptions des lois et des politiques qui assurent le respect des droits des citoyens et la transparence des organisations.

Déclaration de services aux citoyens

En vertu de l'article 6 de la Loi sur l'administration publique (L.R.Q., c. A-6.01), le Conseil du statut de la femme, dans la mesure où il n'administre pas de services directs à la population, n'est pas tenu de produire de déclaration de services aux citoyens.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*, tous les logiciels utilisés par le personnel sont en français. La documentation écrite et le site Internet du Conseil se conforment aussi à la Charte de la langue française.

Plan d'action gouvernemental pour la protection des renseignements personnels

Le Conseil a déjà procédé à la réalisation des profils d'accès de son personnel pour tous les fichiers à caractère nominatif qu'il possède, y compris le fichier des renseignements personnels des ressources humaines. De plus, le Conseil a implanté une politique de sécurité informatique prenant en compte les éléments relatifs à la protection des renseignements personnels.

Éthique

Conformément au *Plan d'action pour consolider l'infrastructure de l'éthique au sein de l'administration gouvernementale*, le Conseil a nommé une répondante en éthique au sein de son organisation. Le Conseil a aussi établi un Code d'éthique et de déontologie applicable aux administratrices publiques du Conseil du statut de la femme (annexe V). Ce code a été adopté lors du conseil d'administration du 18 novembre 1999 et a été rappelé aux nouvelles membres nommées en cours d'année. Le Conseil possède aussi une déclaration de valeurs organisationnelles (annexe III) qu'il a partagée avec son personnel. Au cours de l'année, les cadres du Conseil ont suivi la session de formation sur l'éthique et la gestion. Des travaux de réflexion ont aussi été menés dans le but de produire un plan d'action et une formation pour le personnel en matière d'éthique.

Accès à l'égalité en emploi et rajeunissement de la fonction publique

Le Conseil a procédé au recrutement de deux personnes de moins de 35 ans au cours de l'exercice 2005-2006.

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

En conformité avec les dispositions de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le Conseil a nommé une coordonnatrice des services aux personnes handicapées au sein de son organisation et a adopté son plan d'action annuel le 8 novembre 2005. Ce plan d'action identifie les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et détermine les mesures que le Conseil entend introduire à l'intérieur de son organisation au cours de l'année 2006 afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Annexe I :

Liste des membres du Conseil du statut de la femme

Le 23 juin 2005, le gouvernement du Québec a procédé au remplacement des neuf membres dont le mandat était expiré.

Quatre membres nommées sur la recommandation des associations féminines

- Mme Teresa Bassaletti, directrice générale et fondatrice du Centre pour femmes immigrantes de Sherbrooke, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Julie Champagne, agente de développement au Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Guylaine Hébert, infirmière au programme Enfance-Jeunesse-Famille du CSSS Maria-Chapdelaine, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Charlotte Thibault, consultante en condition féminine et dans le milieu communautaire, nommée le 23 juin 2005.

Deux membres nommées sur la recommandation des milieux universitaires

- Mme R'kia Laroui, professeure et directrice du module du Baccalauréat en enseignement secondaire à l'Université du Québec à Rimouski, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Abby Lippman, professeure à l'Université McGill, principalement dans le Département d'épidémiologie, biostatistiques et de santé au travail de même qu'en médecine sociale et préventive, nommée le 23 juin 2005.

Deux membres nommées sur la recommandation des groupes socio-économiques

- Mme Roxane Duhamel, (vice-présidente du Conseil du statut de la femme) propriétaire et présidente de l'entreprise RDMARCOM – services conseils en marketing et en restructuration organisationnelle, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Danièle Ménard, avocate-conseil au ministère de la Justice du Canada à la Section de la famille, des enfants et des adolescents, nommée le 23 juin 2005.

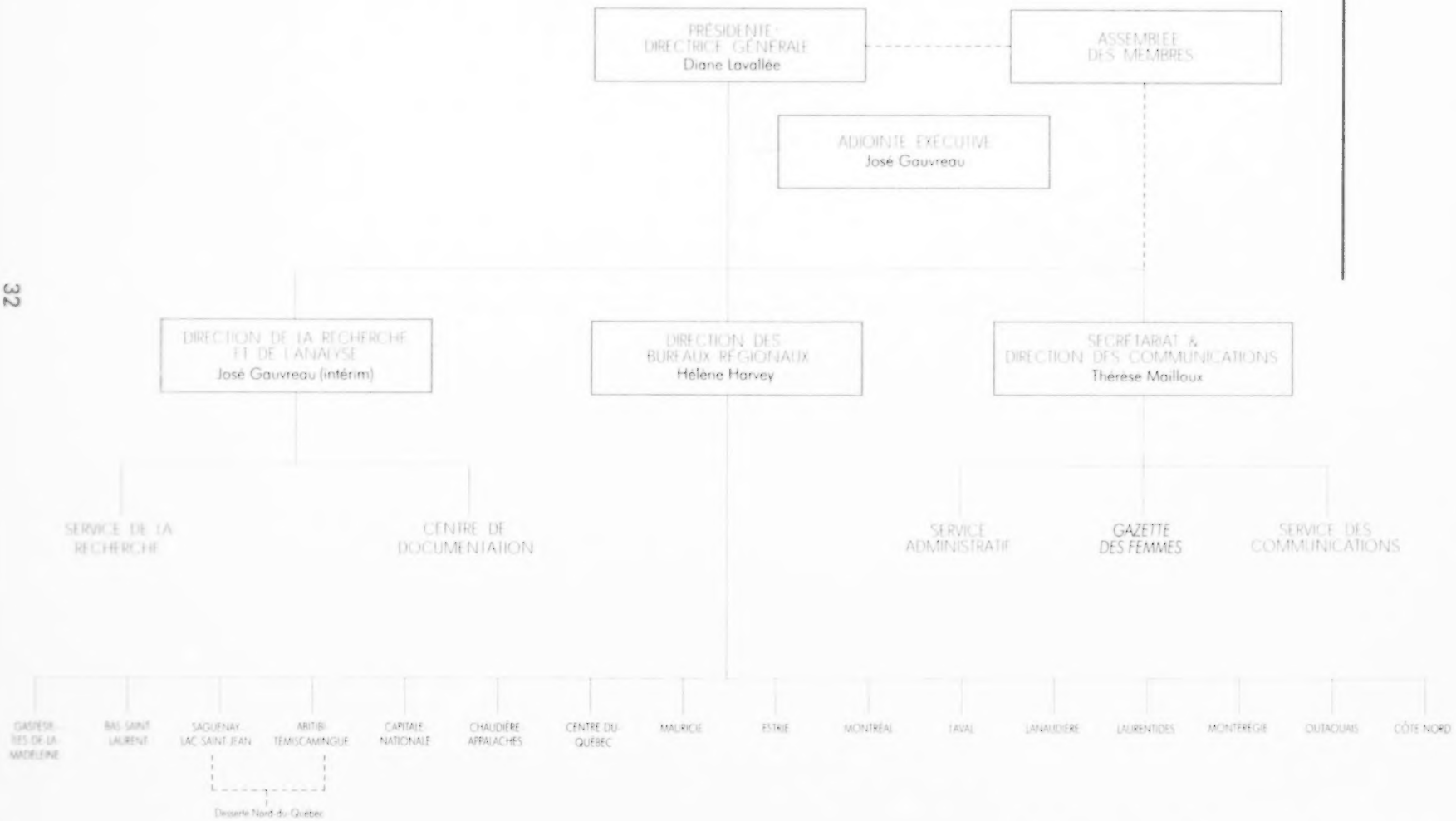
Deux membres nommées sur la recommandation des syndicats

- Mme Francine Ferland, présidente de la Coopérative de développement régional de Québec-Appalaches, nommée le 23 juin 2005;
- Mme Carole Gingras, directrice du Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), nommée le 23 juin 2005.

Conseil du statut de la femme
Québec

Conseil du statut de la femme

ORGANIGRAMME



Annexe III :
Valeurs du Conseil du statut de la femme

Le Conseil adhère à la *Déclaration de valeurs fondamentales de l'administration publique québécoise* et aux valeurs éthiques de compétence, d'impartialité, d'intégrité, de loyauté et de respect. Son mandat, axé sur la défense et sur la promotion du statut et des droits des femmes, l'amène à soutenir un projet de société qui vise l'égalité entre les femmes et les hommes et qui est porté par les valeurs de démocratie, de respect de la personne, de la justice sociale et de la solidarité.

En plus, toute l'organisation fonde son action sur des valeurs qui reflètent sa philosophie de pensée et ses aspirations. Ainsi, à l'intérieur de son Plan stratégique, le Conseil du statut de la femme a identifié les valeurs auxquelles il adhère et qu'il entend promouvoir. Celles-ci prennent la forme d'engagements de l'organisation envers ses partenaires et son personnel, de même que du personnel envers son organisation. Le Conseil a ainsi retenu les valeurs décrites ci-dessous :

L'organisation face à sa mission*

Exercer avec conviction sa mission :
- en assurant le rayonnement du Conseil du statut de la femme et de ses actions;
- en faisant preuve d'ouverture et de solidarité envers toutes les femmes;
- en faisant preuve d'audace et d'innovation dans ses actions;
- en préservant son indépendance d'opinion tout en favorisant le partenariat et la concertation.

Avoir le souci de l'excellence :
- en exerçant sa mission avec vigilance et vision;
- en diffusant une information de pointe;
- en maintenant son expertise et en assurant un haut standard de qualité et de rigueur dans la réalisation de ses produits;
- en évaluant les résultats de ses actions.

L'organisation envers son personnel

Respecter le personnel :
- en favorisant la transparence et la circulation de l'information;
- en encourageant les initiatives et la créativité;
- en encourageant les échanges et la libre expression d'opinions;
- en privilégiant une gestion souple afin de le supporter dans divers aspects de sa vie.

Développer la solidarité :
- en favorisant l'esprit d'équipe et le décloisonnement;
- en reconnaissant les efforts et le savoir-faire;
- en soutenant le personnel dans son travail;
- en faisant participer le personnel à la définition de sa vision et de ses objectifs.

Le personnel envers l'organisation

Démontrer son esprit d'appartenance :
- en étant loyal envers l'organisation;
- en démontrant son engagement constant dans la réalisation d'objectifs communs;
- en contribuant à un sain climat de travail;
- en développant des liens d'entraide et de collaboration.

Démontrer son sens des responsabilités :
- en développant ses compétences;
- en étant proactif;
- en faisant preuve de professionnalisme et d'autonomie dans son travail;
- en démontrant une ouverture d'esprit face aux changements.

* Extrait du *Plan stratégique quadriennal 2001-2005*, qui a été prolongé jusqu'en 2006

Annexe IV :

Liste des publications du Conseil 2005-2006

Avis, mémoires et commentaires au gouvernement du Québec

Pour une jeunesse en marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Mémoire sur la future Stratégie d'action jeunesse 2005-2008 (tirage 1 100)

Mémoire sur l'avant-projet de loi remplaçant la Loi électorale (tirage 850)

Mémoire sur le projet de nº 89, Loi sur les activités cliniques et de recherche en matière de procréation médicalement assistée et modifiant d'autres dispositions législatives (tirage 800)

Analyses, études et recherches

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIÉ) : une approche transversale dans l'administration publique (format électronique)

Les conditions de vie des femmes dans le Nord-du-Québec – 2004 (tirage 50)

Documents d'information divers

Plan d'action 2005-2006 (format électronique)

Brochure : Des nouvelles d'elles : les femmes immigrées du Québec (tirage 8 000)

Portrait des Québécoises en 8 temps - 8 mars 2006 (tirage 12 000)

Portrait des 17 régions du Québec en 8 temps - 8 mars 2006 (tirage 10 000)

Document de référence - 8 mars 2006 (format électronique)

Affiche : 8 mars 2006 (tirage 5 000)

Info-CSF : bulletin d'information trimestriel (4 parutions de format électronique)

Annexe V :

Code d'éthique et de déontologie

Adopté par les membres
Le 18 novembre 1999

Section 1
Champ d'application

1. Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98 du 17 juin 1998), le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie applicables aux administratrices publiques[1] du Conseil du statut de la femme.

2. Sont administratrices publiques les membres du Conseil du statut de la femme de même que la présidente du Conseil.

3. L'administratrice publique est tenue, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis par le présent code qui lui sont applicables. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   En cas de doute, l'administratrice publique doit agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles.

Section 2
Principes d'éthique

4. L'administratrice publique contribue, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de la mission de l'État. En harmonie avec la mission du Conseil, elle œuvre dans le but de favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Afin de réaliser la mission du Conseil, l'administratrice publique s'engage à promouvoir les valeurs suivantes :

   1- L'équité entre les femmes et les hommes;

   2- L'ouverture et la solidarité dans l'optique de tenir compte des situations diverses vécues par l'ensemble des Québécoises;

   3- L'indépendance afin de jouer de façon crédible son rôle auprès du gouvernement;

   4- La vigilance pour s'assurer de la progression constante des conditions de vie des femmes vers l'égalité.

Section 3
Règles de déontologie

Rigueur et intégrité

6. L'administratrice publique exerce ses fonctions au meilleur de ses aptitudes et de ses connaissances avec rigueur, assiduité, diligence et intégrité.

Discrétion

7. L'administratrice publique est tenue à la discrétion sur ce dont elle a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenue, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher une administratrice publique liée à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil exige le respect de la confidentialité.

8. La membre invitée à représenter ou à parler au nom du Conseil, ou en tant que membre du Conseil, doit obtenir au préalable l'autorisation de la présidente.

Neutralité politique

9. L'administratrice publique doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

10. La présidente fait preuve, en outre, de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

Conflits d'intérêts

11. L'administratrice publique évite de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

    Elle doit dénoncer au Conseil tout intérêt direct ou indirect qu'elle a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de la placer dans une situation de conflit d'intérêts.

12. La présidente ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'elle y renonce ou en dispose avec diligence.

Toute autre administratrice publique qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt à la présidente et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel elle a cet intérêt. Elle doit, en outre, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question.

En cas de contestation, le Conseil décide si la membre est en conflit d'intérêts sur la question et cette membre n'a pas le droit de voter sur la question de savoir si elle est en conflit d'intérêts.

Cet article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher une administratrice publique de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein du Conseil par lesquelles elle serait visée.

13. L'administratrice publique ne peut confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

14. L'administratrice publique ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher l'administratrice publique liée à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ou de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil exige le respect de la confidentialité.

15. L'administratrice publique n'a droit pour l'exercice de ses fonctions qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci.

    L'administratrice publique ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

16. L'administratrice publique ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour elle-même ou pour un tiers.

17. L'administratrice publique doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

L'après-mandat

18. L'administratrice publique qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au Conseil.

19. L'administratrice publique qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel elle avait des rapports directs importants au cours de l'année précédant la fin de son mandat.

Section 4
Mesures d'application

20. La présidente doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administratrices publiques du Conseil.

21. En cas de manquement à l'éthique et à la déontologie, le processus disciplinaire applicable est celui prévu au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

1. La forme féminine utilisée dans ce code désigne aussi bien le masculin que le féminin lorsque le contexte s'y prête.

Conseil du statut de la femme
Québec